

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik temuan dalam penelitian. Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah yang diteliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Seperti dinyatakan oleh Sugiyono (2018: 52) bahwa “Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.”

Konsep merupakan pendapat ringkas yang dibentuk melalui proses penyimpulan umum dari suatu peristiwa berdasarkan hasil observasi yang relevan. Definisi merupakan suatu pernyataan mengenai ciri-ciri yang penting suatu hal dan biasanya lebih kompleks dari arti, makna atau pengertian suatu hal. Sedangkan proposisi merupakan pernyataan yang membenarkan atau menolak suatu perkara.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Manage*" yang memiliki arti mengatur, merencanakan dan mengelola. Manajemen sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu aspek penting didalam perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas dan mencapai sasaran perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen mempunyai kriteria ilmu dan metode keilmuan yang secara khusus mengutamakan konsep, teori, prinsip, teknik mengatur, mengendalikan dan pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya keterampilan dari dalam diri seseorang untuk menunjukkan penerapan ilmu dengan kemampuan untuk mengelola sesuatu. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik karena manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Firmansyah, 2018, hal. 4) "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi yang lainnya."

Menurut Sarinah & Mardelana (2017:7) "Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi yang lainnya."

Manajemen digunakan dalam macam-macam bidang dimana hal ini untuk mengatur atau memimpin dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat sesuai untuk mencapai sasaran yang diharapkan oleh

perusahaan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli mengenai pengertian manajemen yaitu sebagai berikut:

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Erni & Kurniawan (2019:8) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karena *organizing*, *actuating* dan *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta serta menggunakan asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Berarti menggerakkan orang-orang agar

mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama- sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen terdiri dari empat fungsi yang dimana sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

2.1.1.2 Unsur – Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (dalam Usman Effendi, 2018:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods, dan markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*), Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
2. Uang (*Money*), merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang

telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*), adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.
4. Mesin (*Machine*), adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.
5. Metode (*Methods*), adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.
6. Pasar (*Market*), adalah pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan *profit* dari hasil penjualan. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja

pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli diantaranya :

Menurut Sutrisno (2018:6) menjelaskan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Sinambela (2019: 68) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Menurut Pandi Afandi (2018:3) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah dipaparkan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia dapat berbagi fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21) meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*) : perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, imtegrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).
3. Pengarahan (*Directing*) : pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) : pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*) : proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*) : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) : kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) : kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) : merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.
11. Pemberhentian (*Separation*) : adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila komunikasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan mudah untuk tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2019:35) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang memiliki peran dalam membantu penyelesaian tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas bagi para karyawannya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif ialah memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Afandi (2018:66) yang menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Robbins & Coulter (2018:38) menyatakan bahwa :

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievment of company goals”.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2018:21) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi terhadap dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sedarmayanti (2018:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan

penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara yang bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

8. Bau yang kurang enak di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama untuk mengukur perubahan yang terjadi, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2018:46) yaitu :

1. Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :
 - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara tempat kerja
 - c. Penataan ruang tempat kerja
2. Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :
 - a. Peralatan pendukung kerja

- b. Seragam atau pakaian kerja
 - c. Kebersihan tempat kerja
3. Dimensi sarana dan prasarana, dengan indikatornya :
- a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja.
 - b. Fasilitas tempat kerja

Berdasarkan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yang akan dipakai dalam penelitian menurut Sedermayanti (2018:46) yaitu pemanfaatan energi, peralatan tempat kerja dan sarana dan prasarana di tempat kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun instansi karena tanpa motivasi kerja yang baik maka tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Karena motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya berarti dorongan, kekuatan pendorong atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan. Kata "*movere*" dalam bahasa inggris sering disamakan dengan *motivation* yang artinya memberi atau menciptakan suatu motif dan hal yang menimbulkan dorongan serta keadaan yang menimbulkan semangat kerja.

Menurut Afandi (2018:23) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Maruli (2020:58) “Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan maupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”

Menurut M.c Clelland dalam Hasibuan (2017:281) “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Berdasarkan dari penjelasan para ahli diatas bahwa motivasi adalah virus mental atau kondisi jiwa, keahlian, ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai prestasi dan keinginan yang ada dalam diri seseorang guna untuk mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan.

2.1.4.2 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hartatik (2019 : 167) prinsip prinsip dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Prinsip partisipasi Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- c. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prinsip motivasi kerja terhadap karyawan yaitu seorang pemimpin harus memiliki sikap yang mampu membimbing dan mengayomi para karyawan supaya

mereka dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya supaya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup. Seperti makanan, minuman, rumah, udara, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
- c. Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan lain dan masyarakat sekitar. Idealnya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi akan semakin tinggi pula prestasinya.

Berdasarkan dari teori mengenai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang merupakan kebutuhan yang dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, pemberian motivasi yang baik itu akan memberikan semangat terhadap karyawan dalam mencapai prestasi kerja di perusahaan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2017:281) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan Kreatifitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
 - c. Dorongan untuk mencapai target kerja
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain
 - c. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi dari suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju untuk kedepannya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sudaryo et al., (2018:205) menyatakan bahwa:

“Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mathis & Jackson (2018:378) menyatakan bahwa:

“Performance is a measure of actual behavior in the multidimensional workplace. Performance comes from the word job performance or actual performance which means work performance or actual achievement achieved by someone”. Atau bisa diartikan “Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa:

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Bedasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi aktual maupun

prestasi yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas, kuantitas, efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada, ketika kinerja karyawan di dalam perusahaan baik, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

“Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”. (Donni Juni Priansa, 2019:191).

Menurut Davis dalam Kasmir (2019:185) menyatakan bahwa:

“Penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai”.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat perilaku dan hasil kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan job description (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersangkutan.

2.1.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan

oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela (2019:503-504), yaitu sebagai berikut:

- a. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Tentang arah perusahaan secara umum.
- c. Sebuah aspirasi.
- d. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
- e. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- f. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
- g. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Sifatnya luas.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2019:183) mengemukakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- d. Hubungan karyawan dan organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja, motivasi

yang diberikan, tingkat keberadaan pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja, dan hubungan karyawan dan organisasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) dimensi dan indikator pada kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan, adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Hasil kerja yang bagus.
- b. Ketelitian dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Adapun indikator yang terkait yaitu

- a. Ketepatan waktu.
- b. Kecepatan dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Bertanggungjawab ketika melakukan kesalahan.
- b. Menggunakan sarana dan prasarana dengan bijak.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Menjalni kerjasama dengan rekan kerja.
- b. Menjalni kekompakkan dengan rekan kerja.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahannya terlebih dahulu. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Kemandirian dalam bekerja.
- b. Berinisiatif dalam mengambil Tindakan.

2.2 Penelitian terdahulu

Dalam menentukan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, penelitian membaca dan juga mengamati beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil penelitian
1	(Arianto & Kurniawan, 2020) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JENIUS: (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol 3, No 3 (2020)	Lokasi Penelitian	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Dalam hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial dan simultan

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil penelitian
2	Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Jurnal Penelitian IPTEKS Vol.4 No 1 (2019)	Budaya Kerja, Lokasi Penelitian	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Deny Sudrajat, Dewi Dahlia, Edy Hartono dan Japar Sodiq (2022) <i>Effect of Work Motivation and the Work Environment on Performance Employees PT. Pos Indonesia (Persero) of City of Cirebon Quantitative Economics and Management Studies Vol. 3 No. 3 (2022)</i>	Lokasi Penelitian	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan	Dalam hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial dan simultan
4	Erwin Permana, Dewi urip wahyuni (2020) Pengaruh Status Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Surabaya Pusat Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen	Status Karyawan Berbeda, Lokasi Penelitian	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Surabaya Pusat
5	Ningsih, dkk., (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru <i>Economics, Accounting and Business Journal Vol 2 No 1 (2022)</i>	Kompetensi, Lokasi Penelitian	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru
6	Aswita Julia, Rumondang (2020) <i>The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs International Journal of Innovative Science and Research</i>	Lokasi penelitian, Disiplin Kerja, Motivasi	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil penelitian
7	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andri (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Persada Jakarta Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Vol 3, No 1. DOI	Lokasi Penelitian	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Nela Prima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Lokasi Kerja	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	M. Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics.	Lokasi Penelitian, Disiplin Kerja	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT syncrum logistics.
10	Anggreany hustia (2020) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Lokasi Penelitian, Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. CS2 Pola sehat palembang
11	Dewi & Darminta (2022) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Lokasi Penelitian, Disiplin Kerja	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Priatna Dwiansyah (2021) Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing	Lokasi Penelitian, Disiplin Kerja	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada outsourcing
13	Yulian, dkk., (2021) Analisis pengaruh	Lokasi Penelitian	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Dalam hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil penelitian
	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan			kinerja karyawan maupun secara parsial
14	M. Effendi & Febrie Yogie (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	Lokasi Penelitian	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan
15	Petrina Gabriella (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi	Lokasi Penelitian	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2023) dari Berbagai Jurnal

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variable Lingkungan Kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori dan wawasan yang akan digunakan dalam melakukan perbandingan serta membantu kelancaran penelitian yang akan dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang sudah diajukan, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, tanpa adanya dukungan sumber

daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka dapat dipastikan kinerja perusahaan akan membaik, karena kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang akan dihasilkan.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan banyak faktor seperti kepemimpinan, dan motivasi. Pada sub-sub penelitian ini, akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori yang digunakan dan menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang tentu memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawannya serta dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Dewi & Darminta (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditegaskan pada pengujian hipotesis pertama dengan rumus $H_0 =$ variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan, serta H_a = variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Menurut Pratama & Setupa (2021) menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Bali.

Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. serta H_a = variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali. Menurut Pratama & Setupa (2021) menyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Bali. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Yulian, dkk., (2021) menyatakan bahwa dari hasil penelitian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Menurut Ningsih, dkk., (2022) menyatakan bahwa dari hasil hipotesis H_1 diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak perusahaan mengevaluasi pemberian kompensasi

yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan dan memberikan pujian atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga bisa memacu karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik, dan non fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong karyawan dalam suatu organisasi agar lebih termotivasi dalam bekerja yang mana akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Koherensi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu dari Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2017), menghasilkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian dari Apfia Verawati (2017), menghasilkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya, Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2020), Hasil penelitian menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian dari Lyta Lestari dan Harmon (2020), berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang ada di PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan bersahaja yang diwujudkan oleh karyawan dan organisasi dapat mendorong semangat serta gairah kerja yang tinggi bagi karyawan. Organisasi yang memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempermudah karyawan dalam bekerja, dan organisasi yang memiliki lingkungan kerja non fisik yang bersahaja akan membuat pegawai menjadi bersemangat dalam bekerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

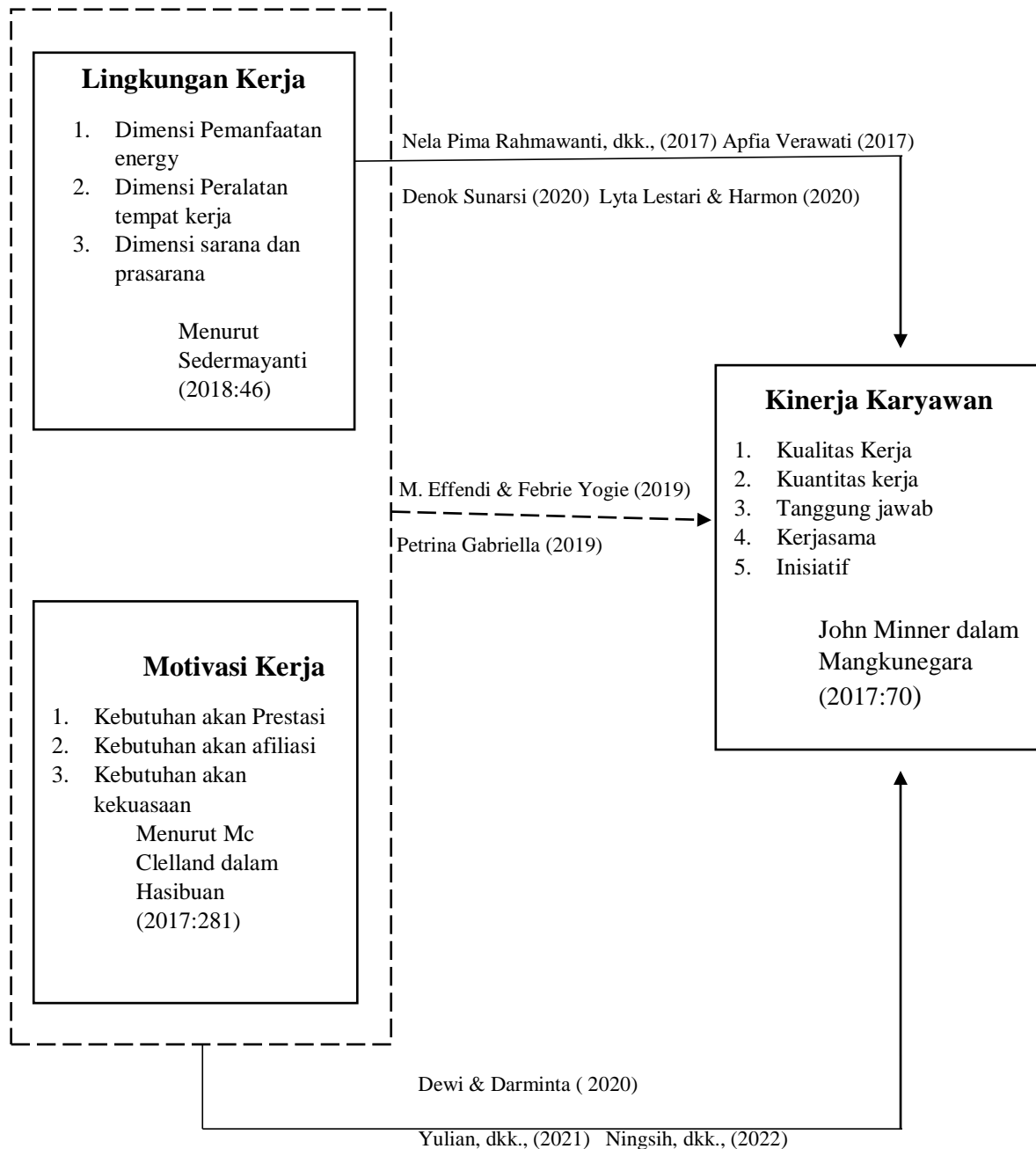
Suatu organisasi pasti melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya lingkungan kerja yang baik dan bersahaja akan memberikan rasa nyaman kepada seluruh karyawan sehingga mereka akan terangsang untuk memberikan performa terbaiknya dalam bekerja dan berdampak pada meningkatnya/ terjadi peningkatan kinerja. Selain dari lingkungan kerja yang berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang di lakukan M. Effendi & Febrie

Yogie (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit hijau Estate Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara

Sedangkan menurut Petrina Gabriella (2019) ada beberapa kesimpulan yang didapatkan dari penelitian adalah berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,07 dengan probabilitas sebesar 0,00. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka penelitian mengenai karakteristik Lingkungan Kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan pada gambar paradigman seperti pada gambar berikut ini

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 paradigma penelitian
 Sumber : Data diolah peneliti (2023)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori yang merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.